

# PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN MUSI

**Indrawati**

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail : [216010196@mhs.univbinainsan.ac.id](mailto:216010196@mhs.univbinainsan.ac.id)

## **ABSTRACT**

*The problems in this study are job stress and satisfaction with employees which results in a decrease in the quality and quantity of work, employees feel a heavy workload, employees do not focus on receiving directions or orders from superiors, employees are less enthusiastic at work, employees do not focus on work plans, Often there is a miss of communication between employees at work resulting in a number of work programs that have not been implemented according to the work plan determined. Many employees often conflict with fellow employees having an impact on the performance of these employees. This research uses the method of data collection by recording directly at the research site ( observation), distributing questionnaires and documentation by reading literature guidelines. The first hypothesis (H1) shows that the value of  $t = 1.950$  is greater than the value of  $t_{table} 1.684$  with a significant level =  $0.002 < (\alpha) 0.05$ ,  $df (n-2) 41-2 = 39$  is  $1.684$ . The second hypothesis (H2) shows that the value of  $t_{count} = 1.950$  is greater than the  $t_{table}$  value of  $1.684$  with a significant level =  $0.000 < (\alpha) 0.05$ . The third hypothesis (H3). The results showed that work stress and satisfaction simultaneously have a very strong influence on the performance of the employees of the Department of Transportation Musi Rawas Regency with the correlation coefficient ( $R^2$ ) obtained is  $0.667$ . This means that the relationship between independent variables and dependent variables is together it can be said to be very strong, namely  $66.7\%$ . While a correlation can be said while the coefficient of determination of  $R^2$  (R Square)  $0.445$  ( $44.5\%$ ) means that job stress and job satisfaction together contribute to the performance of employees at the Department of Transportation, Musi Rawas Regency, and the results of the F test can be seen that The obtained  $F_{count}$  is  $15,220 > F_{table} = 3.24$  and the significance level simultaneously is  $0.000 < (\alpha) = 0.05$   $df = n - k = 41 - 2 - 1 = 38$  is  $3.24$  so that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  received*

**Keywords:** Job Stress, Satisfaction, Performance

## **ABSTRAK**

Masalah pada penelitian ini adalah stres kerja dan kepuasan pada pegawai yang berakibat pada penurunan kualitas dan kuantitas kerja, pegawai merasa beban kerja yang berat, pegawai kurang fokus menerima arahan atau perintah dari atasan, Pegawai kurang semangat dalam bekerja, Pegawai tidak fokus pada rencana kerja, Sering terjadi miss komunikasi antar pegawai dalam bekerja berakibat pada Beberapa program kerja banyak belum terlaksana sesuai rencana kerja yang ditetapkan Banyak pegawai yang sering bertentangan dengan sesama pegawai berimbas terhadap kinerja pegawai tersebut. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan langsung pada tempat penelitian (observasi), penyebaran kuesioner dan dokumentasi dengan cara membaca pedoman-pedoman literatur. Hipotesis Pertama (H1) menunjukkan nilai thitung =  $1,950$  lebih besar dari nilai ttabel  $1,684$  dengan tingkat

signifikan =  $0,002 < (\alpha) 0.05$ ,  $df (n-2) 41 - 2 = 39$  adalah sebesar 1,684. Hipotesis kedua (H2) menunjukkan nilai thitung = 1,950 lebih besar dari nilai ttabel 1,684 dengan tingkat signifikan =  $0,000 < (\alpha) 0.05$ . Hipotesis ketiga (H3). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja dan kepuasan secara simultan mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas dengan Nilai koefisien korelasi ( $R^2$ ) yang diperoleh adalah 0,667. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dikatakan sangat kuat yaitu sebesar 66,7%. Sedangkan suatu korelasi dapat dikatakan Sedangkan koefisien determinasi sebesar  $R^2$  (R Square) 0,445 (44,5%) artinya Stres kerja dan Kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas, dan hasil uji F dapat dilihat bahwa Fhitung yang diperoleh adalah  $15,220 > Ftabel = 3,24$  dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah  $0,000 < (\alpha) = 0,05$   $df = n - k = 41 - 2 - 1 = 38$  adalah sebesar 3,24 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

**Kata Kunci** : Stres Kerja, Kepuasan kerja, Kinerja

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu organisasi pemerintahan. Arti penting dari sumber daya manusia terletak pada kemampuannya untuk bereaksi secara sukarela dan positif terhadap sasaran-sasaran pelaksanaan pekerjaan serta kemampuan yang diperoleh untuk mencapai kepuasan terhadap hasil kerjanya sehingga dapat memberikan kontribusi dan prestasi kerja yang optimal untuk membantu pencapaian tujuan organisasi.

Menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok. Kinerja bisa menjadi sarana bagi suatu organisasi untuk mengukur kemampuan para pegawai.

Kinerja (*Performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu [1]. Sementara itu berbagai hal pemicu stres kerja terhadap pegawai Dinas Perhubungan adalah seringkali dihadapkan pada tuntutan kerja yang sangat tinggi, tuntutan

waktu kerja yang harus dipenuhi, beban pekerjaan tinggi, sebagai Pegawai Dinas Perhubungan. Beberapa unit kerja ditugaskan untuk bekerja 1 x 24 jam. Dengan demikian pegawai yang bertugas selama 24 jam dapat mengalami kelelahan fisik maupun psikis yang menyebabkan stres kerja.

Stres dapat diartikan dengan kondisi – kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi dan kondisi yang *under pressure*, serta gejalanya seringkali dialami oleh setiap orang yang tertekan [2]. Salah satu faktor kinerja pegawai dapat dilihat dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai dapat dicapai apabila semua harapan- harapannya bisa terpenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap *positive* atau *negative* yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka [1]. Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas seringkali dihadapkan pada tuntutan kerja yang sangat tinggi, tuntutan waktu kerja yang harus dipenuhi, beban pekerjaan tinggi, kepuasan kerja rendah, pendapatan berbeda sebagai Pegawai Dinas Perhubungan. Dengan demikian pegawai yang bertugas mengalami kelelahan fisik maupun psikis serta tidak menutup kemungkinan terjadi stres kerja dan kurangnya kepuasan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja sebagai pegawai Dinas Perhubungan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas** ”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas adanya permasalahan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas yang dipengaruhi oleh faktor Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. Adapun indikasi masalah yang tampak adalah sebagai berikut :

- a. Indikasi Stres Kerja
  1. Penurunan kualitas dan kuantitas kerja
  2. Pegawai merasa beban kerja yang berat
  3. Pegawai kurang fokus menerima arahan atau perintah dari atasan.
- b. Indikasi Kepuasan kerja
  1. Pegawai kurang semangat dalam bekerja
  2. Pegawai tidak fokus pada rencana kerja.
  3. Sering terjadi *miss* komunikasi antar pegawai dalam bekerja
- c. Kinerja
  1. Beberapa program kerja banyak belum terlaksana sesuai rencana kerja yang ditetapkan.
  2. Tanggung jawab pegawai atas tugas dan wewenang rendah.
  3. Banyak pegawai yang sering bertentangan dengan sesama pegawai berimbas terhadap kinerja pegawai tersebut.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas ?
- b. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas ?
- c. Adakah pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas ?

#### **1.4 Batasan Masalah**

Dikarenakan keterbatasan dalam mengadakan penelitian yang mendalam terhadap subjek penelitian, maka penelitian ini membatasi pada permasalahan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas.
- b. Mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas.
- c. Mengidentifikasi pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah :

a. Bagi penulis

Dapat memberikan pengetahuan bagi penulis mengenai kinerja pegawai dan stres kerja dan kepuasan kerja disebuah instansi atau organisasi serta dapat menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.

b. Bagi pegawai

Bagi pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi tentang stres kerja, kepuasan kerja serta kinerja pegawai.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Dapat digunakan sebagai bahan acuan dan perbandingan untuk melakukan penelitian sejenis dalam rangka mendapatkan hasil yang lebih baik dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 literatur**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja (*Performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu [1].

###### **b. Fungsi kinerja**

Fungsi kinerja yang diambil dari fokus yaitu:

1. Mengidentifikasi keterampilan yang tepat yang dibutuhkan untuk meraih sukses di lingkungan dewasa ini.
2. Menyeleksi pengunjuk kerja yang terbaik dan orang (pegawai) dengan potensi yang sangat potensi yang sangat besar.
3. Merencana untuk memenuhi kebutuhan individual dan organisasi
4. Memiliki kompetensi dan perolehan keterampilan
5. Membayar untuk keterampilan
6. Membangun lingkungan kerja yang terbaik dan unjuk kerja kolektif
7. Mengelola motivasi untuk peningkatan kompetensi [3].



### c. Tujuan kinerja

Secara umum kinerja memiliki tiga tujuan, yaitu:

#### 1. Tujuan strategik

Mengaitkan kegiatan pegawai dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan strategi tersebut perlu mendefinisikan hasil yang akan dicapai, perilaku, karakteristik pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi, mengembangkan pengukuran dan sistem *feedback* terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Tujuan Administratif

Menggunakan informasi manajemen kinerja khususnya evaluasi kinerja untuk kepentingan keputusan administratif, penggajian, promosi, pemberhentian pegawai dan lain – lain.

#### 3. Tujuan pengembangan

Dapat mengembangkan kapasitas pegawai yang berhasil di bidang kerjanya, pemberian training bagi yang berkinerja yang tidak baik, atau penempatan yang lebih cocok.

#### 4. Tujuan khusus manajemen kinerja

Memperoleh peningkatan kerja *sustainable*, meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai, memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu dan organisasi [4].

#### **d. Indikator kinerja pegawai**

Terdapat 7 (tujuh) indikator kinerja yaitu:

##### 1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.

##### 2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai tanpa standar , tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

##### 3. Umpan balik

Umpan balik melaporkan kemajuan ,baik kuantitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan tujuan sebenarnya.

##### 4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan.

##### 5. Kompetensi

Kemampuan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

## 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Menejer memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan insentif berupa uang, memberi pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjaukau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan.

## 7. Peluang

Pekerjaan perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat [1].

### **e. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai**

Ada beberapa elemen pokok yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

1. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
4. Evaluasi kinerja / *feedback*, penilaian kemajuan organisasi meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas [4].

## **2.1.2 Stres kerja**

### **a. Pengertian stres kerja**

Stres biasanya didefinisikan dengan kondisi – kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan [2].

### **b. Fungsi stres kerja**

Fungsi mempelajari stres kerja dapat mengetahui penyebab beberapa kondisi sebagai berikut :

1. Adanya tugas yang terlalu banyak. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, tetapi akan menjadi sumber stres bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi pegawai.
2. Supervisor yang kurang pandai. Seorang pegawai dalam menjalankan tugas sehari – harinya biasanya dibawah bimbingan sekaligus mempertanggung jawabkan kepada supervisor.
3. Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Pegawai biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor / perusahaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.
4. Kurang mendapat tanggung jawab yang memadai. Faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban pegawai.

5. Ambiguitas peran. Agar menghasilkan performa yang baik, pegawai perlu mengetahui tujuan dan pekerjaan apa yang yang diharapkan untuk dikerjakan serta tanggung jawab dari pekerjaan mereka.
6. Perbedaan nilai perusahaan. Situasi ini biasanya terjadi pada pegawai atau manajer yang mempunyai prinsip berkaitan dengan profesi yang digeluti maupun prinsip kemanusiaan yang dijunjung tinggi.
7. Frustrasi. Dalam lingkungan kerja, perasaan frustrasi memang bisa disebabkan oleh banyak faktor. Faktor yang diduga berkaitan dengan frustrasi kerja: terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas dan wewenang serta penilaian / evaluasi staf, dan ketidakpuasan gaji yang diterima [5].

### **c. Tujuan stres kerja**

Tujuan pendekatan stres kerja dapat dilakukan dengan :

1. Pendekatan individu meliputi :
  - a) Meningkatkan keimanan.
  - b) Melakukan meditasi dan pernafasan.
  - c) Melakukan kegiatan olahraga.
  - d) Melakukan relaksasi.
  - e) Dukungan sosial dari teman – teman dan keluarga.
  - f) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan.
2. Pendekatan perusahaan meliputi :
  - a) Melakukan perbaikan iklim organisasi.
  - b) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik.
  - c) Menyediakan sarana olahraga.
  - d) Melakukan analisa dan kejelasan tugas.

- e) Meningkatkan partisipasi proses pengambilan keputusan.
- f) Melakukan restrukturisasi tugas.
- g) Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran [6].

#### **d. Indikator stres kerja**

Indikator stres kerja adalah :

1. Tidak adanya dukungan sosial.
2. Tidak ada kesempatan dalam pengambilan keputusan.
3. Manajemen tidak sehat.
4. Tipe kepribadian.
5. Pengalaman pribadi [6].

#### **e. Faktor yang mempengaruhi stres kerja**

Kondisi – kondisi atau faktor – faktor yang seringkali menimbulkan stres khususnya terkait dengan bidang pekerjaan, meliputi:

1. desain pekerjaan
2. gaya manajemen
3. hubungan interpersonal
4. peran jabatan
5. perkembangan karier
6. perubahan organisasi
7. lingkungan kerja [7].

### **2.1.3 Kepuasan kerja**

#### **a. Pengertian kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan [8].

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya [8].

#### **b. Fungsi kepuasan kerja**

Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan pegawai meningkat. Karena jika yang terjadi sebaliknya maka akan menyebabkan timbulnya stress, yaitu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang [9].

#### **c. Tujuan kepuasan kerja**

Kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal-hal yang mendasarinya. Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang

tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya [10].

#### **d. Indikator kepuasan kerja**

1. Variasi Keterampilan (*Skill Variety*)
2. Identitas Tugas (*Task Identity*)
3. Signifikansi Tugas (*Task Significance*)
4. Otonomi (*Autonomy*)
5. Umpan-balik pekerjaan (*Job Feedback*) [11].

#### **e. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai**

1. Hasil persepsi pegawai terhadap pekerjaan sehingga menimbulkan sikapnya terhadap pekerjaan, sikap tersebut bisa positif dan bisa pula negatif.
2. Penilaian pegawai terhadap perbedaan antara imbalan dengan dengan harapan.
3. Pegawai yang puas akan bersikap positif terhadap pekerjaan, sebaliknya pegawai yang tidak puas bisa bersikap negatif terhadap pekerjaan.

Upah/gaji merupakan karakteristik pekerjaan yang menjadi penyebab paling mungkin terhadap ketidakpuasan kerja. Upah yang diberikan untuk pekerja dalam posisi yang sama merupakan penyebab terhadap keyakinan seseorang tentang seberapa besar gaji yang harus diterima. Semakin tinggi



tingkat pendidikan dan profesional pekerja semakin tinggi kemungkinan ia melakukan perbandingan sosial dengan orang-orang yang berprofesi sama di luar organisasi. Jika upah atau gaji yang diberikan oleh organisasi lebih rendah dari upah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tipe pekerjaan, para pekerja mungkin sekali tidak akan puas dengan upah atau gajinya. Banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja di lokasi yang lebih diinginkan atau pada pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam pekerjaan yang mereka lakukan dan jam kerja. Tetapi kunci yang menautkan upah dan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; lebih penting lagi adalah persepsi keadilan. Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung ke kepuasan kerja yang meningkat. Bagi sebagian pegawai, pekerjaan yang tidak menarik misalnya karena sangat teknis dan *repetitive* sehingga tidak lagi menuntut imajinasi, inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaannya merupakan salah satu sumber ketidakpuasan yang tercermin pada tingkat kebosanan yang tinggi [9].

## 2.2 Penelitian yang relevan

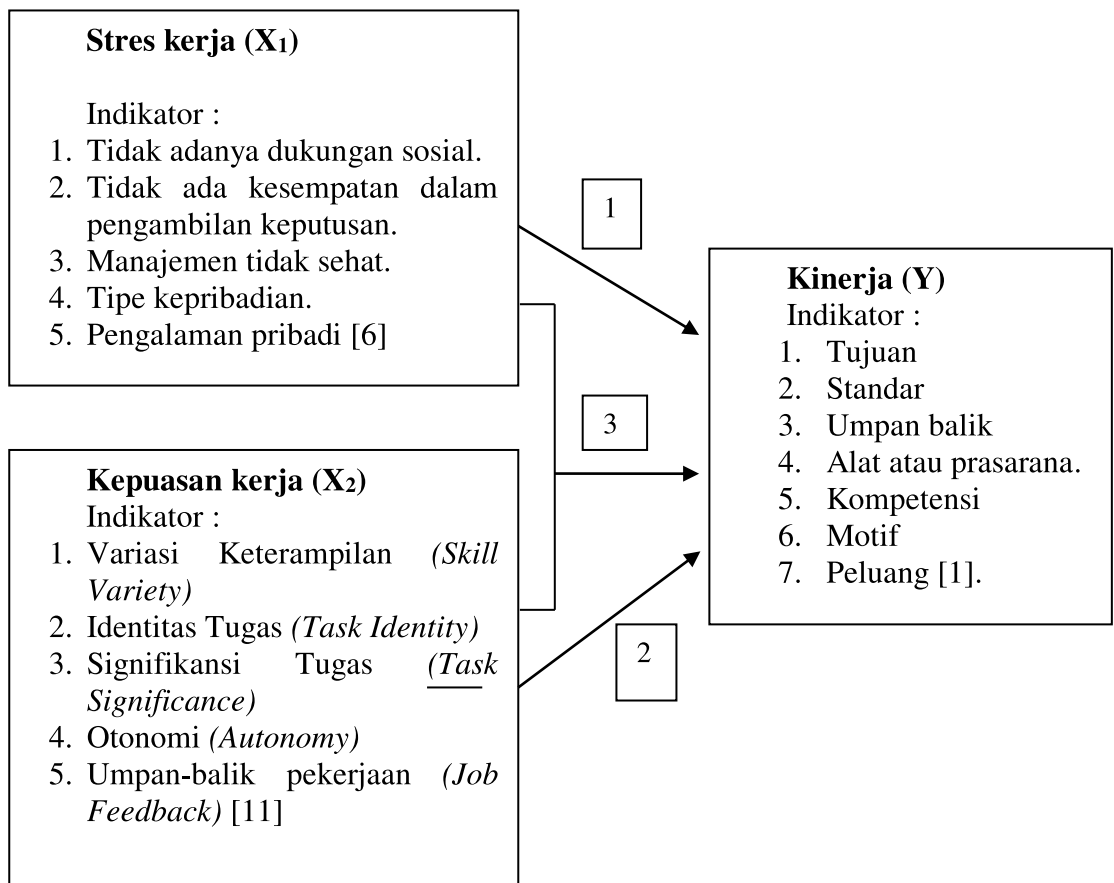
Tabel 2.1 Penelitian Relevan

No	Nama	Judul /Tahun	Hasil	Ket
1	Syaharuddin Y	Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai Bank Muamalat Cabang Samarinda / 2016	Penelitian ini dilakukan di ibukotanya Samarinda untuk secara khusus menguji lingkungan kerja kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan pegawai dan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. melalui kepuasan pegawai Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, oranigasi komitmen, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Metode yang digunakan untuk menganalisis data penelitian ini adalah Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 95 sampel dari seluruh pegawai bank Muamalat Samarinda.	Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Volume 13, (1), 2016 ISSN print: 1907-3011, ISSN online: 2528-1127
2	Erni Hayati Nasution , Said Musnadi , Faisal	Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) mendeskripsikan keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai (2) besarnya pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasiterhadap kinerja pegawai, (3) besarnya pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (4) besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (5) besarnya pengaruh tidak langsung keterlibatan, beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai. Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji deskriptif yaitu untuk menguji model statistik deskriptif berdasarkan nilai rerata dan uji verifikasi dengan menggunakan peralatan analisis data structural equation modelling (SEM) dengan bantuan program Amos. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) keterlibatan	Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Volume 13, (1), 2016 ISSN print: 1907-3011, ISSN online: 2528-1127

			<p>kerja, beban kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai sudah berjalan dengan baik, karena diperoleh nilai rerata lebih besar daripada nilai rerata harapan, (2) keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) terdapat pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja, budaya organisasi terhadapkepuasankerjapegawai, (4) hasil penelitian juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (5) hasil penelitian juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung keterlibatan, beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh.</p>	
3	Agustina Hanafi, Zunaidah, Mistari Ulfa	<i>The Effect of Job Stress Toward Employee Performance Through Job Satisfaction of PT Muara Alam Sejahtera Employees</i>	<i>The purpose of this study to analyze the effect of job stress on performance, the effect of job stress on job satisfaction, the effect of job satisfaction on performance, and the effect of job stress on performance through job satisfaction. Job stress is a condition of psychological distress felt by employees as a result of organizational stressors. Job stress can affect job satisfaction and employee performance. Job satisfaction as a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences. Using the survey data on 126 employees of PT MAS, data analysis in this research using Structural Equation Model (SEM) in model and hypothesis testing. This study finding that there is a significant effect of job stress on performance and job satisfaction, there is a significant effect of job satisfaction on performance, and there is effect of job stress on performance through job satisfaction. So it can be concluded that all results of the proposed hypothesis can be accepted.</i>	<i>Internati onal Journal of Scientifi c and Researc h Publications, Volume 8, Issue 8, August 2018 ISSN 2250-3153</i>  DOI: 10.2932 2/IJSRP. 8.8.2018 .p8002 <a href="http://dx .doi.org/ 10.2932 2/IJSRP. 8.8.2018 .p8002">http://dx .doi.org/ 10.2932 2/IJSRP. 8.8.2018 .p8002</a>

### 2.3 Kerangka berfikir

Berdasarkan Uraian diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 kerangka berfikir

Keterangan : Kerangka pemikiran Pengaruh Stres kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas.

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas?
- b. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas?
- c. Ada pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas? [12].

**BAB III**  
**METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1 Tempat dan Waktu Penelitian**

**a. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas dengan alamat Jalan Mahmud Amin Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Muara Beliti.

**b. Waktu Penelitian**

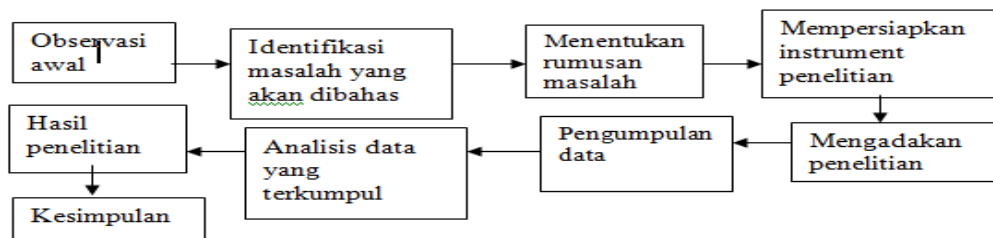
Waktu penelitian proposal ini dari proses perencanaan hingga proses pelaporan selesai, terhitung dari bulan April 2020 sampai dengan bulan September 2020 dengan alokasi pembagian waktu sebagai berikut :

Tabel 3.1 Alokasi Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan					
		Apr 2020	Mei 2020	Juni 2020	Juli 2020	Agst 2020	Sept 2020
1	Pengajuan Judul						
2	Pembuatan Proposal						
3	Pengajuan Proposal						
4	Perbaikan Proposal						
5	Seminar Proposal						
6	Pengajuan Bab I, II dan III						
7	Pengumpulan Data						
8	Pengolahan Data						
9	Pengajuan Bab IV dan V						
10	Perbaikan Data Skripsi						
11	Ujian Skripsi						

### 3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan langkah-langkah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas. Sifat dari penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu metode survei. Penelitian survei yakni penelitian yang dilakukan terhadap populasi besar maupun populasi kecil, namun data yang dipelajari berasal dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan atau variabel sosiologis maupun psikologis. Berdasarkan kutipan tersebut dapat dikemukakan disini bahwa metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan [12].

### 3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

#### a. Variabel Penelitian

Jenis-jenis variabel dalam penelitian adalah :

##### 1) Variabel Independen

Variabel ini dapat diartikan sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Menurut Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas yaitu merupakan variabel yang mempengaruhi dan menjadi sebab perubahannya atau munculnya variabel dependen (terikat).

##### 2) Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Di dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas [12].

#### b. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian diartikan untuk memahami maksud setiap variabel penelitian sebelum melakukan analisa, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana. Definisi operasional adalah aspek penelitian serta memberi informasi kepada kita tentang bagaimana proses mengukur variabel [13].



Tabel 3.2 Variabel, Definisi Variabel, Indikator dan Skala Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Stres Kerja (X1)	Stres dapat diartikan dengan kondisi – kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi dan kondisi yang under pressure, serta gejalanya seringkali dialami oleh setiap orang yang tertekan [2].	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak adanya dukungan sosial.</li> <li>2. Tidak ada kesempatan dalam pengambilan keputusan.</li> <li>3. Manajemen tidak sehat.</li> <li>4. Tipe kepribadian.</li> <li>5. Pengalaman pribadi [6].</li> </ol>	Likert
2	Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja merupakan sikap positive atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka [1].	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variasi Keterampilan (<i>Skill Variety</i>)</li> <li>2. Identitas Tugas (<i>Task Identity</i>)</li> <li>3. Signifikansi Tugas (<i>Task Significance</i>)</li> <li>4. Otonomi (<i>Autonomy</i>)</li> <li>5. Umpan-balik pekerjaan (<i>Job Feedback</i>) [11].</li> </ol>	Likert
3	Kinerja (Y)	Kinerja ( <i>Performance</i> ) mengacu kepada kadar pencapaian tugas - tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu [1].	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan</li> <li>2. Standar</li> <li>3. Umpan balik</li> <li>4. Alat atau prasarana.</li> <li>5. Kompetensi</li> <li>6. Motif</li> <li>7. Peluang [1].</li> </ol>	Likert

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Populasi yaitu wilayah umum yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan [12]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 41 orang.

#### **b. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut [12]. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka bisa diambil 10 % - 15% atau 20% -25% dari jumlah populasinya [14]. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka diambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas sebanyak 41 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

### **3.5 Sumber Data**

Sumber data adalah sumber yang dapat memberikan informasi dalam penelitian ini [12]. Dalam hal ini sumber data ada dua yaitu:

#### **a. Data primer**

Sumber data primer adalah sumber data utama yang menjadi pokok atau inti dalam penelitian ini. Sumber data primer dalam penelitian ini berkaitan langsung dengan subjek penelitian yang diperoleh dari angket yang disebarakan kepada sampel dalam penelitian ini.

#### **b. Data sekunder**

Sumber data sekunder adalah sumber data pendukung untuk penelitian ini berasal dari observasi, wawancara maupun dari sumber lain baik dari majalah, dokumentasi dan arsip lainnya.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka sumber data yang diambil dalam penelitian ini adalah sumber data primer yang didapat berdasarkan hasil angket yang telah diisi oleh sampel penelitian sebagai sumber utama.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut :

#### **a. Teknik Observasi**

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari proses biologis dan psikologis. Diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan untuk pengumpulan data dengan observasi digunakan bila peneliti berkenan dengan perilaku

manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan pengamatan responden tidak terlalu besar. Observasi merupakan proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat dilakukan penelitian

**b. Teknik *Interview* (Wawancara)**

Wawancara atau interview digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik ini berdasarkan dari laporan tentang diri sendiri atau *self report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun menggunakan telepon.

**c. Teknik Kuesioner (Angket)**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan yang diharapkan dari responden. Dengan kontak langsung antara peneliti dengan responden menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data objektif dan cepat [12].

### 3.7 Instrumen Penelitian

Secara keseluruhan instrumen di dalam penelitian ini terdiri dari 51 item, yang mencakup: 15 item variabel stres kerja, 15 item variabel kepuasan kerja dan 21 item variabel kinerja. Adapun variabel tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Butir soal	Jumlah
1	Stres kerja	1. Tidak adanya dukungan sosial. 2. Tidak ada kesempatan dalam pengambilan keputusan. 3. Manajemen tidak sehat. 4. Tipe kepribadian. 5. Pengalaman pribadi [6].	3 3 3 3 3	15
2	Kepuasan kerja	1. Variasi Keterampilan ( <i>Skill Variety</i> ) 2. Identitas Tugas ( <i>Task Identity</i> ) 3. Signifikansi Tugas ( <i>Task Significance</i> ) 4. Otonomi ( <i>Autonomy</i> ) 5. Umpan-balik pekerjaan ( <i>Job Feedback</i> ) [11].	3 3 3 3 3	15
3	Kinerja	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau prasarana. 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang [1].	3 3 3 3 3 3 3	21
Jumlah			51	51

### 3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan apa yang dapat mengungkapkan data dari variabel yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Ujicoba di lakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir [12].

Koefisien validitas untuk seleksi item pada tes yang mengukur kemampuan ini dapat dipilih dari item-item. Pegawai yang diberikan kuesioner untuk pengujian validitas dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad [12].$$

Keterangan:

$r_{xy}$	= koefisien korelasi	X	= Skor butir soal
N	= Jumlah subjek	Y	= Skor total

#### b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui bahwa hasil yang diuji sama dengan hasil yang diterima. Dengan memahami tehnik-tehnik yang telah dikemukakan tersebut tentunya peneliti dapat mempertimbangkan kebaikan dan kekurangannya. Untuk menguji reliabilitas soal bentuk uraian

digunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2.r_b}{1+r_b} \quad [12]$$

Keterangan :

$r_i$  : Koefisien reliabilitas tes yang dicari

$r_b$  : jumlah varians skor tiap butir soal

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Uji normalitas data menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametrik seperti korelasi Pearson, uji perbandingan rata-rata, analisis varian, dan sebagainya, karena data-data yang akan dianalisis parametrik harus terdistribusi normal. Dalam SPSS metode uji normalitas yang sering digunakan adalah uji *Liliefors* dan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka tidak berdistribusi

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui kenormalan data, rumus yang digunakan untuk menghitung uji normalitas adalah Chi-Kuadrat

dengan rumus sebagai berikut :

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h} \quad [12]$$

Keterangan:

$\chi^2$  : harga Chi-kuadrat yang dicari

$f_o$  : frekuensi dari hasil observasi

$f_h$  : frekuensi dari hasil estimasi

Selanjutnya  $\chi^2_{hitung}$  dibandingkan dengan  $\chi^2_{tabel}$  dengan derajat kebebasan = J-1, dimana J adalah banyaknya kelas interval. Jika harga  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ , maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Dalam hal ini data tidak berdistribusi normal yaitu jika harga

$$\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$$

## b. Uji Linieritas

Linieritas didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen [12]. Dalam menguji linieritas hubungan digunakan teknik uji F. Tujuan uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel X dengan Variabel Y memiliki hubungan linear atau tidak. Rumus-rumus yang digunakan dalam uji linearitas adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X \quad [12].$$

Dimana:

Y = kinerja

X = stres kerja & kepuasan kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi





### c. Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh dua variabel melalui Koefisien Korelasi. Uji t dalam penelitian ini menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}} \quad [12]$$

Dimana :

$t_{hitung}$	: Harga yang dihitung	$\mu_0$	: Nilai yang dihipotesiskan
$\bar{x}$	: rata-rata nilai yang diperoleh dari hasil pengumpulan data	N	: Jumlah sampel penelitian

### d. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Untuk menentukan kesamaan dua rata-rata variabel dengan rumus sebagai berikut:

$$y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \quad [12]$$

Dimana :

Y	= Kinerja	b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	= Koefisien Regresi
X <sub>1</sub>	= stres kerja	e	= <i>error</i>
X <sub>2</sub>	= Kepuasan kerja		
a	= Konstanta		

Diuji pada signifikan level  $\alpha = 0,05$  dengan tingkat kepercayaan 95%.

### e. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi dilakukan untuk menghitung keeratan hubungan variabel tersebut harus diuji besar kecilnya dengan menghitung koefisien determinasi.

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 Y + b_2 \sum x_2 Y}{\sum Y^2} \quad [12]$$

Dimana :

$R^2$ = Koefisien Determinasi	$X_1$ = stres kerja
$b_1$ = Koefisien Korelasi stres kerja	$X_2$ = kepuasan kerja
$b_2$ = Korelasi kepuasan kerja	$Y$ = Kinerja

### f. Uji F

Uji F hitung digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukan mempunyai pengaruh bersama terhadap variabel terikat.

Rumus :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)} \quad [12]$$

Dimana :

$R^2$  : Nilai Regresi

$m$  : Jumlah variabel bebas

$n$  : Jumlah responden

Jika :  $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ , maka tolak  $H_0$  artinya signifikan

$F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ , maka terima  $H_0$  artinya tidak signifikan

$F_{\text{tabel}} = F_{(1-\alpha)}$  (dk pembilang = m) (dk penyebut = n - m - 1)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum**

Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas merupakan salah satu Dinas Daerah dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Musi Rawas, yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Musi Rawas Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Musi Rawas dan Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 39 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintah Daerah dibidang Perhubungan. Untuk melaksanakan tugas pokok Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan perencanaan bidang Perhubungan dan Perumusan kebijakan teknis dan operasional bidang Perhubungan.
- b. Pelaksanaan urusan Pemerintahan dan pelayanan umum bidang perhubungan.
- c. Pembinaan, koordinasi, pengendalian dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan bidang Perhubungan.
- d. Pelaksanaan kegiatan penatausahaan Dinas serta Unit Pelaksana Teknis Dinas.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati, sesuai bidang tugas dan fungsinya.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Uji Validitas

Sebelum melakukan di tempat penelitian di Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas, maka perlu mengadakan pengujian instrumen penelitian terlebih dahulu di Dinas Perhubungan Kota Lubuklinggau sebanyak 20 responden Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah “*Correlation Product Moment*” dari Pearson dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dan dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Untuk analisis realibilitas didapat dengan membaca kolom (*cronbach's alpha*) dan nilai (*cronbach's alpha*) yang didapat dari hasil perhitungan dijadikan nilai  $r_{hitung}$ .

Variabel pernyataan yang diujikan adalah terdiri dari 2 variabel bebas diantaranya Stres kerja dan Kepuasan serta 1 variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Untuk melakukan uji validitas menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 25 for windows. Adapun hasil uji validitas dan uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

### a. Variabel stress kerja

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Stres Kerja ( X<sub>1</sub> )

	Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. Rekan kerja di sekitar saya menyemangati saya ketika sedang menghadapi masalah di tempat kerja.	49,05	55,313	,733	.	,933
2. Rekan kerja dan pimpinan memperhatikan saya saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	49,20	56,695	,785	.	,932
3. Rekan kerja memberikan masukan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.	48,80	58,589	,701	.	,934
4. Saat menghadapi masalah saya dapat berbuat apapun untuk bertindak	48,95	59,524	,601	.	,936
5. Saya mengikuti setiap kebijakan yang diputuskan oleh pimpinan	48,95	57,839	,688	.	,934
6. Pimpinan memutuskan kebijakan didasari atas permasalahan pekerjaan	49,00	52,526	,796	.	,933
7. Hubungan antar pegawai, bawahan dan atasan harus punya <i>chemistry</i> (ikatan bathin).	48,65	62,661	,498	.	,939
8. Saya cenderung menghindari permasalahan di kantor.	48,60	61,832	,517	.	,938
9. Apabila terjadi permasalahan saya harus menyelesaikan secara tuntas.	48,95	57,734	,782	.	,932

10. Dalam menyelesaikan tugas yang sulit saya meminta bantuan dari rekan kerja.	48,55	62,261	,500	.	,939
11. Saya suka tepat waktu menyelesaikan pekerjaan	49,10	54,305	,769	.	,932
12. Saya ingin pimpinan menghargai saya atas pekerjaan yang sudah diselesaikan.	49,15	57,608	,757	.	,932
13. Saya menyelesaikan masalah dalam pekerjaan berpedoman dengan SOP dan pengalaman yang lampau.	48,85	57,713	,700	.	,934
14. Perbedaan persepsi dalam kerja membuat hubungan kerja kurang baik, maka saya selalu menghindari perbedaan persepsi tersebut	48,90	58,726	,781	.	,933
15. Saling ketergantungan antar unit kerja menimbulkan pengaruh yang positif, karena diantara kami saling mendukung	48,90	57,568	,796	.	,932

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dari lima belas (15) pernyataan uji validitas instrumen stres kerja dengan jumlah responden sebanyak 20 orang, koefisien korelasi semua per item indikator terendah 0,498 terhadap  $r_{tabel} = 0,444$  dan tertinggi 0,796 terhadap  $r_{tabel} = 0,444$  semua pernyataan dinyatakan valid, jadi secara keseluruhan  $r_{hitung} > r_{tabel}$   $n = 20$  maka  $t_{hitung} > t_{tabel} = 0,444$  pada taraf signifikan 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pada setiap item pernyataan pada kuesioner mengenai variable stres kerja dapat dinyatakan valid Sehingga layak digunakan untuk instrument penelitian selanjutnya.

## b. Variabel kepuasan

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kepuasan ( X2)

	Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlatio n	Squared Multiple Correlati on	Cronbach' s Alpha if Item Deleted
1. Kemampuan yang dimiliki saya dalam menyelesaikan pekerjaan harus di terapkan dengan baik.	48,80	57,747	,501	.	,936
2. Jenis Pekerjaan yang saya tekuni menuntut adanya berbagai macam keterampilan(kreatif)	49,25	51,987	,703	.	,932
3. Kebijakan pimpinan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya.	49,40	53,305	,755	.	,930
4. Kenyamanan bekerja bersama rekan-rekan kerja saya mencerminkan organisasi yang kuat.	49,10	53,463	,691	.	,932
5. Semangat kerja sama rekan kerja dalam bekerja guna menyelesaikan pekerjaan menegaskan bahwa organisasi solid.	49,15	54,450	,770	.	,931
6. Tersedianya peralatan yang memadai di tempat saya bekerja.	49,15	53,187	,802	.	,929
7. Tugas-tugas saya membutuhkan ide-ide yang inovatif dalam penyelesaiannya.	49,25	51,776	,721	.	,931
8. Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh pimpinan.	49,45	52,471	,778	.	,930
9. Saya percaya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan tepat waktu.	49,05	54,261	,697	.	,932
10. Saya puas dengan pekerjaan saya	49,20	55,221	,590	.	,935
11. Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya	49,20	53,432	,694	.	,932



12. Hampir setiap hari saya bersemangat untuk bekerja	49,20	49,011	,789	.	,930
13. Saya mengharapkan Pemberitahuan secara langsung terhadap hasil kerja yang telah saya laksanakan.	48,90	58,095	,505	.	,937
14. Saya mampu menyelesaikan tugas yang ditentukan pimpinan dan mengharapkan masukan.	48,85	57,292	,524	.	,936
15. Ketika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan saya ingin pimpinan memberikan saran.	49,15	54,345	,782	.	,930

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dari lima belas (15) pernyataan uji validitas instrumen stres kerja dengan jumlah responden sebanyak 20 orang, koefisien korelasi semua per item indikator terendah 0,501 terhadap  $r_{tabel} = 0,444$  dan tertinggi 0,802 terhadap  $r_{tabel} = 0,444$  semua pernyataan dinyatakan valid, jadi secara keseluruhan  $r_{hitung} > r_{tabel}$   $n = 20$  maka  $t_{hitung} > t_{tabel} = 0,444$  pada taraf signifikan 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pada setiap item pernyataan pada kuesioner mengenai variable kepuasan dapat dinyatakan valid Sehingga layak digunakan untuk instrument penelitian selanjutnya.

### c. Variabel kinerja

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja ( Y )

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlatio n	Squared Multiple Correlati on	Cronbac h's Alpha if Item Deleted
1. Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan	76,70	138,221	,805	.	,957
2. Saya merasa malu apabila bekerja asal -asalan	76,45	143,839	,814	.	,958
3. saya memiliki tujuan untuk organisasi	76,70	143,063	,671	.	,959
4. saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan	76,60	138,779	,800	.	,957
5. Saya memiliki kemampuan serta keahlian dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan kepada saya	76,45	142,261	,678	.	,959
6. Tidak semua pegawai yang dapat bekerjasama dengan saya.	76,40	144,568	,814	.	,958
7. Saya ingin bekerja karena mempunyai tanggung jawab atas perintah pimpinan	76,50	146,263	,552	.	,960
8. Jika tidak ada masukan atau saran saya merasa ada yang kurang dalam pekerjaan saya	76,60	138,779	,800	.	,957
9. Kritik dan masukan terhadap pekerjaan saya memberikan motivasi untuk saya.	76,40	142,779	,623	.	,960
10. Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumberdaya organisasi yang diberikan	76,70	138,221	,805	.	,957

11. Peralatan yang ada harus saya pergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien	76,70	138,221	,805	.	,957
12. Terdapat ruang untuk beribadah di dalam kantor	76,45	143,839	,814	.	,958
13. Semua pegawai yang ada di bidang saya mempunyai sertifikat kompetensi yang sesuai?	76,70	143,063	,671	.	,959
14. Pimpinan memberikan kesempatan pelatihan untuk pengembangan kompetensi dalam pekerjaan	76,60	138,779	,800	.	,957
15. Pimpinan menerapkan setiap pekerjaan harus dilakukan oleh pegawai yang kompeten.	76,45	142,261	,678	.	,959
16. Semua pegawai mempunyai motif lain dalam pekerjaan.	76,40	144,568	,814	.	,958
17. Pekerjaan yang saya lakukan ada kaitannya dengan motif tertentu saya	76,50	146,263	,552	.	,960
18. Semua pegawai harus mendahulukan pekerjaan daripada motif pribadi.	76,40	144,568	,814	.	,958
19. Semua pegawai mempunyai peluang untuk mendapatkan promosi pekerjaan.	76,40	142,779	,623	.	,960
20. Semua pegawai mempunyai peluang untuk mendapatkan upah lebih saat menyelesaikan pekerjaan.	76,40	144,568	,814	.	,958
21. Semua pegawai mempunyai peluang untuk mendapatkan pengembangan kemampuan atau <i>skill</i> .	76,50	146,263	,552	.	,960

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dari dua puluh satu (21) pernyataan uji validitas instrumen stres kerja dengan jumlah responden sebanyak 20 orang, koefisien korelasi semua per item indikator terendah 0,552 terhadap  $r_{tabel} = 0,444$  dan tertinggi 0,814 terhadap  $r_{tabel} = 0,444$  semua pernyataan dinyatakan valid, jadi secara keseluruhan  $r_{hitung} > r_{tabel}$   $n = 20$  maka  $r_{tabel} = 0,444$  pada taraf signifikan 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pada setiap item pernyataan pada kuesioner mengenai variable kepuasan dapat dinyatakan valid Sehingga layak digunakan untuk instrument penelitian selanjutnya.

#### 4.2.2 Hasil Uji Realibilitas

Tabel 4.4 Hasil Analisis Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	$r_{tabel}$	Keterangan
Stres Kerja	0,938	0,444	Reliable
Kepuasan	0,937	0,444	Reliable
Kinerja	0,960	0,444	Reliable

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Stres Kerja (  $X_1$  ) sebesar 0,938 jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ , maka hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari  $r_{tabel}$ , yaitu  $0,938 > 0,444$ . Kepuasan (  $X_2$  ) sebesar 0,937 jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ , maka hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari  $r_{tabel}$ , yaitu  $0,937 > 0,444$ . Kinerja (Y) sebesar 0,960 jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ , maka hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari  $r_{tabel}$ , yaitu  $0,960 > 0,444$  Dengan demikian berdasarkan uji instrument dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

### 4.2.3 Hasil Uji Deskriptif Responden

Berdasarkan hasil uji coba kuesioner dengan hasil valid dan reliabel maka penelitian dapat dilanjutkan. Dalam penelitian ini yang menjadi responden sebanyak 41 orang yaitu pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas, dengan gambaran mengenai responden adalah sebagai berikut:

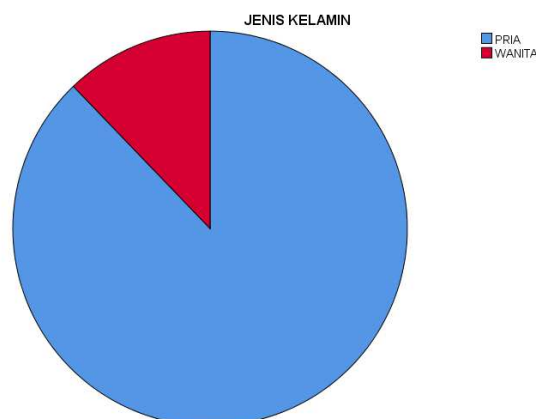
#### a. Jenis Kelamin

Tabel 4.5 Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PRIA	36	87,8	87,8	87,8
	WANITA	5	12,2	12,2	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui jumlah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas, Pria sebanyak 36 responden (87,8%), dan perempuan sebanyak 5 responden (12,2%).



Gambar 4.1 Ilustrasi Analisis Deskripsi Jenis Kelamin Responden Dengan menggunakan Teknik Pie Chart

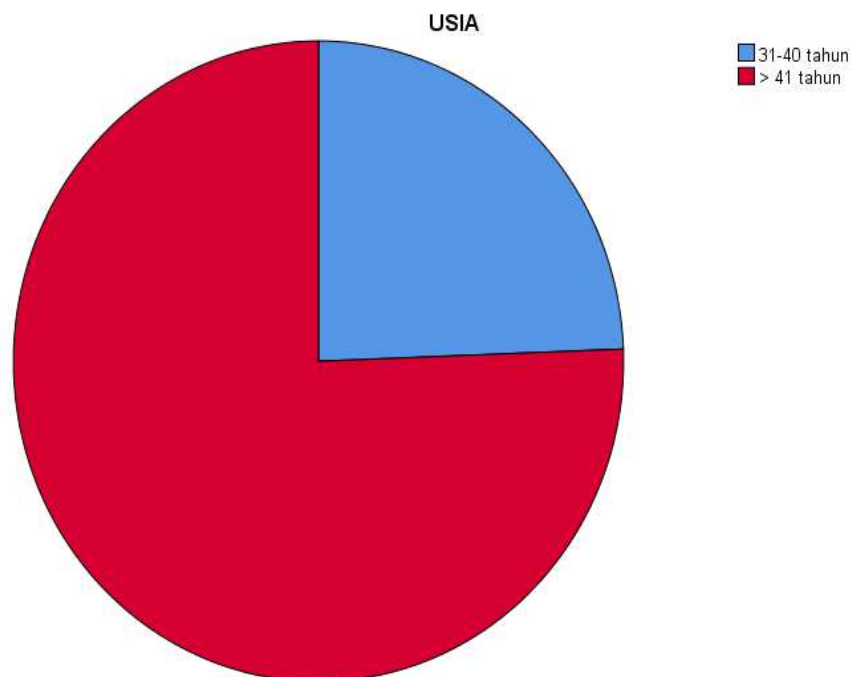
### b. Berdasarkan Usia.

Tabel 4.6 Distribusi Responden berdasarkan Usia Responden

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-40 tahun	10	24,4	24,4	24,4
	> 41 tahun	31	75,6	75,6	100,0
Total		41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui jumlah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas, yang berusia antara <20 tahun tidak ada (0%), usia 21-30 tahun sebanyak 0 responden (0%), usia 31-40 tahun sebanyak 10 responden (24,4%) dan usia diatas 40 tahun sebanyak 31 responden (75,6%).



Gambar 4.2 Ilustrasi Analisis Deskripsi Usia Responden Dengan menggunakan Teknik Pie Chart

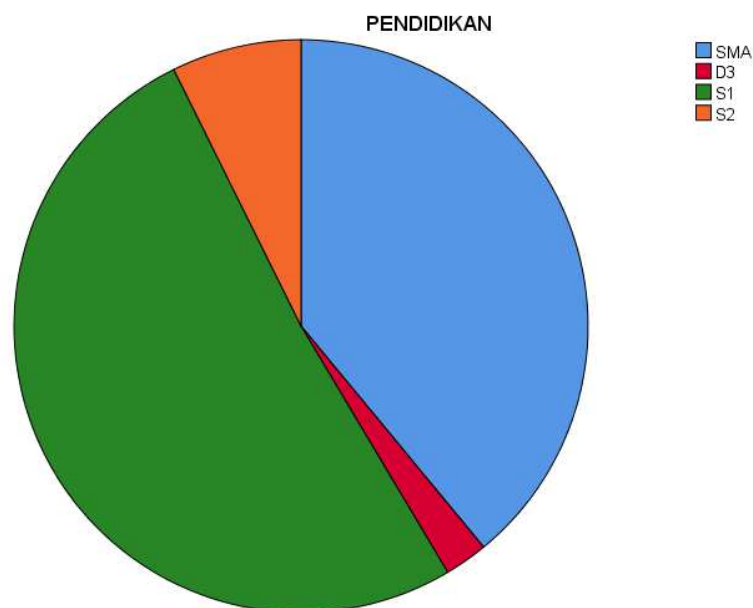
### c. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.7 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	16	39,0	39,0	39,0
	D3	1	2,4	2,4	41,5
	S1	21	51,2	51,2	92,7
	S2	3	7,3	7,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui jumlah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas berdasarkan pendidikan terakhir adalah untuk pendidikan terakhir SMA sebanyak 16 responden (39%), pendidikan terakhir D3 sebanyak 1 responden (2,4%), pendidikan terakhir Strata 1 sebanyak 21 responden (51,2%), dan Pendidikan terakhir Strata 2 Sebanyak 3 responden (7,3%).



Gambar 4.3 Ilustrasi Analisis Deskripsi Pendidikan Responden Dengan menggunakan Teknik Pie Chart

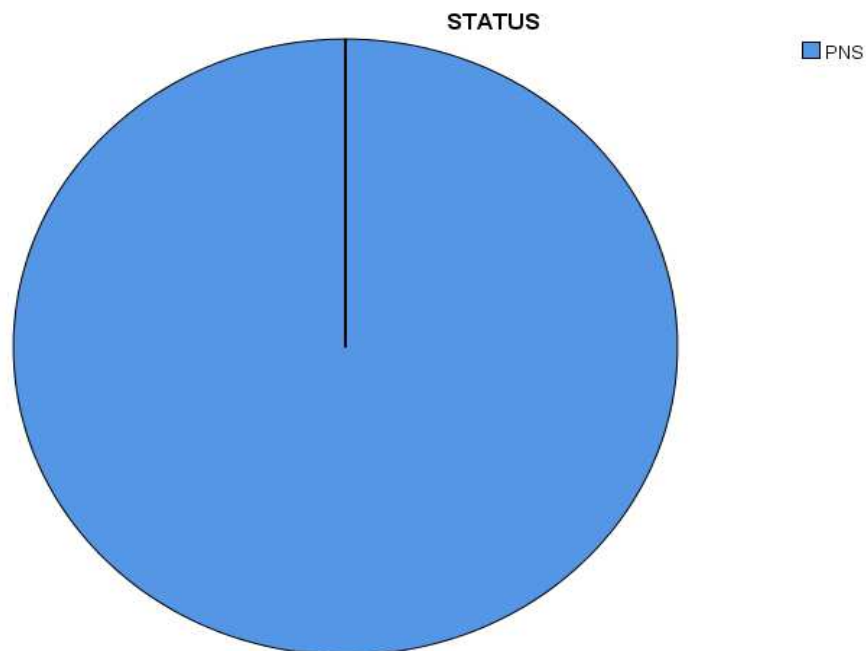
#### d. Berdasarkan Status

Tabel 4.8 Distribusi Responden berdasarkan Status Responden

		STATUS			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	41	100,0	100,0	100,0

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui jumlah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas berdasarkan Status adalah 41 Responden (100%) berstatus PNS dan 0 Responden (0%) berstatus Honorer.



Gambar 4.4 Ilustrasi Analisis Deskripsi Status Responden Dengan menggunakan Teknik Pie Chart



#### 4.2.4 Hasil Uji Deskripsi Variabel

Hasil uji deskriptif dimaksudkan untuk penjabaran hasil jawaban responden dengan tujuan untuk mendeskripsikan hasil jawaban, berdasarkan data dari lapangan hasil penyebaran kuesioner sebanyak 41 responden pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas diperoleh hasil dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25 sebagai berikut :

##### a. Stres Kerja ( X<sub>1</sub> )

Hasil rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai item yang berkaitan dengan stres kerja (X<sub>1</sub>), dimana pernyataan yang diajukan pada responden sebanyak 15 pernyataan untuk masing-masing jawaban dihitung dalam persentase.

Tabel 4.9

**Rekan kerja di sekitar saya menyemangati saya ketika sedang menghadapi masalah di tempat kerja.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	29	70,7	70,7	70,7
	Setuju	12	29,3	29,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.9. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 29 orang atau 70,7%, sedangkan yang menjawab setuju 12 orang atau 29,3%, kemudian yang menjawab netral 0 orang atau 0 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Rekan kerja di sekitar saya menyemangati saya ketika sedang menghadapi masalah di tempat kerja.

Tabel 4.10

**Rekan kerja dan pimpinan memperhatikan saya saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	24	58,5	58,5	58,5
	Setuju	17	41,5	41,5	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.10. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 24 orang atau 58,5 %, sedangkan yang menjawab setuju 17 orang atau 41,5 %, kemudian yang menjawab netral 0 orang atau 0 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Rekan kerja dan pimpinan memperhatikan saya saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.

Tabel 4.11

**Rekan kerja memberikan masukan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	23	56,1	56,1	56,1
	Setuju	18	43,9	43,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.11. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 23 orang atau 56,1 %, sedangkan yang menjawab setuju 18 orang atau 43,9 %, kemudian yang menjawab netral 0 orang atau 0 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Rekan kerja memberikan masukan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

Tabel 4.12

**Saat menghadapi masalah saya dapat berbuat apapun untuk bertindak**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	22	53,7	53,7	53,7
	Setuju	19	46,3	46,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.12. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 22 orang atau 53,7 %, sedangkan yang menjawab setuju 19 orang atau 46,3 %, kemudian yang menjawab netral 0 orang atau 0 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Saat menghadapi masalah saya dapat berbuat apapun untuk bertindak.

Tabel 4.13

**Saya mengikuti setiap kebijakan yang diputuskan oleh pimpinan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	20	48,8	48,8	48,8
	Setuju	21	51,2	51,2	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.13. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 20 orang atau 48,8 %, sedangkan yang menjawab setuju 21 orang atau 51,2 %, dan yang menjawab netral 0 orang atau 0 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

kemudian yang menjawab netral 0 orang atau 0 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Saya mengikuti setiap kebijakan yang diputuskan oleh pimpinan.

Tabel 4.14

**Pimpinan memutuskan kebijakan didasari atas permasalahan pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	20	48,8	48,8	48,8
	Setuju	19	46,3	46,3	95,1
	Netral	1	2,4	2,4	97,6
	Tidak Setuju	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.14. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 20 orang atau 48,8 %, sedangkan yang menjawab setuju 19 orang atau 46,3 %, kemudian yang menjawab netral 1 orang atau 2,4 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 2,4 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Pimpinan memutuskan kebijakan didasari atas permasalahan pekerjaan.

Tabel 4.15

**Hubungan antar pegawai, bawahan dan atasan harus punya chemistry (ikatan bathin).**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	17	41,5	41,5	41,5
	Setuju	24	58,5	58,5	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.15 di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 17 orang atau 41,5 %, sedangkan yang menjawab setuju 24 orang atau 58,5 %, kemudian yang menjawab netral 0 orang atau 0 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Hubungan antar pegawai, bawahan dan atasan harus punya *chemistry* (ikatan bathin).

Tabel 4.16

**Saya cenderung menghindari permasalahan di kantor.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	20	48,8	48,8	48,8
	Setuju	19	46,3	46,3	95,1
	Netral	1	2,4	2,4	97,6
	Sangat Tidak Setuju	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.16. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 20 orang atau 48,8 %, sedangkan yang menjawab setuju 19 orang atau 46,3 %, kemudian yang menjawab netral 1 orang atau 2,4 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 1 orang atau 2,4 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Saya cenderung menghindari permasalahan di kantor.

Tabel 4.17

**Apabila terjadi permasalahan saya harus menyelesaikan secara tuntas.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	17	41,5	41,5	41,5
	Setuju	23	56,1	56,1	97,6
	Netral	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.17. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 17 orang atau 41,5 %, sedangkan yang menjawab setuju 23 orang atau 56,1 %, kemudian yang menjawab netral 1 orang atau 2,4 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Apabila terjadi permasalahan saya harus menyelesaikan secara tuntas.

Tabel 4.18

**Dalam menyelesaikan tugas yang sulit saya meminta bantuan dari rekan kerja.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	12	29,3	29,3	29,3
	Setuju	29	70,7	70,7	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.18. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 12 orang atau 29,3 %, sedangkan yang menjawab setuju 29 orang atau 70,7 %, kemudian yang menjawab netral 0 orang atau 0 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Dalam menyelesaikan tugas yang sulit saya meminta bantuan dari rekan kerja.

Tabel 4.19

**Saya suka tepat waktu menyelesaikan pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	21	51,2	51,2	51,2
	Setuju	14	34,1	34,1	85,4
	Netral	6	14,6	14,6	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.19. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 21 orang atau 51,2 %, sedangkan yang menjawab setuju 14 orang atau 34,1 %, kemudian yang menjawab netral 6 orang atau 14,6 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Saya suka tepat waktu menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.20

**Saya ingin pimpinan menghargai saya atas pekerjaan yang sudah diselesaikan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	17	41,5	41,5	41,5
	Setuju	24	58,5	58,5	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.20. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 17 orang atau 41,5 %, sedangkan yang menjawab setuju 24 orang atau 58,5 %, kemudian yang menjawab netral 0 orang atau 0 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Saya ingin pimpinan menghargai atas pekerjaan yang sudah diselesaikan.

Tabel 4.21

**Dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan saya berpedoman dengan SOP dan pengalaman yang lampau.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	5	12,2	12,2	12,2
	Setuju	36	87,8	87,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.21. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 5 orang atau 12,2 %, sedangkan yang menjawab setuju 36 orang atau 87,8 %, kemudian yang menjawab netral 0 orang atau 0 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan saya berpedoman dengan SOP dan pengalaman yang lampau.

Tabel 4.22

**Perbedaan persepsi dalam kerja membuat hubungan kerja kurang baik, maka saya selalu menghindari perbedaan persepsi tersebut**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	14	34,1	34,1	34,1
	Setuju	27	65,9	65,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.22. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 14 orang atau 34,1 %, sedangkan yang menjawab setuju 27 orang atau 65,9 %, kemudian yang menjawab netral 0 orang atau 0 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.



Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Perbedaan persepsi dalam kerja membuat hubungan kerja kurang baik, maka saya selalu menghindari perbedaan persepsi tersebut

Tabel 4.23

**Saling ketergantungan antar unit kerja menimbulkan pengaruh yang positif, karena diantara kami saling mendukung**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	13	31,7	31,7	31,7
	Setuju	23	56,1	56,1	87,8
	Netral	5	12,2	12,2	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.23. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 13 orang atau 31,7 %, sedangkan yang menjawab setuju 23 orang atau 56,1 %, kemudian yang menjawab netral 5 orang atau 12,2 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Saling ketergantungan antar unit kerja menimbulkan pengaruh yang positif, karena diantara kami saling mendukung

**b. Kepuasan ( X<sub>2</sub> )**

Hasil rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai item yang berkaitan dengan Kepuasan (X<sub>2</sub>), dimana pernyataan yang diajukan pada responden sebanyak 15 pernyataan untuk masing-masing jawaban dihitung dalam persentase.

Tabel 4.24

**Kemampuan yang dimiliki saya dalam menyelesaikan pekerjaan harus di terapkan dengan baik.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	12	29,3	29,3	29,3
	Setuju	22	53,7	53,7	82,9
	Netral	7	17,1	17,1	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.24. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 12 orang atau 29,3 %, sedangkan yang menjawab setuju 22 orang atau 53,7 %, kemudian yang menjawab netral 7 orang atau 17,1 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Kemampuan yang dimiliki saya dalam menyelesaikan pekerjaan harus di terapkan dengan baik.

Tabel 4.25

**Jenis Pekerjaan yang saya tekuni menuntut adanya berbagai macam keterampilan (kreatif).**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	19	46,3	46,3	46,3
	Setuju	20	48,8	48,8	95,1
	Tidak Setuju	2	4,9	4,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.25. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 19 orang atau 46,3 %, sedangkan yang menjawab setuju 20 orang atau 48,8 %, kemudian yang menjawab netral 0 orang atau 0 %, selanjutnya yang menjawab

tidak setuju 2 orang atau 4,9 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Jenis Pekerjaan yang saya tekuni menuntut adanya berbagai macam keterampilan (kreatif).

Tabel 4.26

**Kebijakan pimpinan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	15	36,6	36,6	36,6
	Setuju	22	53,7	53,7	90,2
	Netral	4	9,8	9,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.26. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 15 orang atau 36,6 %, sedangkan yang menjawab setuju 22 orang atau 53,7 %, kemudian yang menjawab netral 4 orang atau 9,8 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju bahwa Kebijakan pimpinan dalam menempatkan sesuai dengan ketrampilan saya.

Tabel 4.27

**Kenyamanan bekerja bersama rekan-rekan kerja saya mencerminkan organisasi yang kuat.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	18	43,9	43,9	43,9
	Setuju	19	46,3	46,3	90,2
	Netral	4	9,8	9,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.27. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 18 orang atau 43,9 %, sedangkan yang menjawab setuju 19 orang atau 46,3 %, kemudian yang menjawab netral 4 orang atau 9,8 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Kenyamanan bekerja bersama rekan-rekan kerja saya mencerminkan organisasi yang kuat.

Tabel 4.28

**Semangat kerja sama rekan kerja dalam bekerja guna menyelesaikan pekerjaan menegaskan bahwa organisasi solid.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	8	19,5	19,5	19,5
	Setuju	28	68,3	68,3	87,8
	Netral	5	12,2	12,2	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.28. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 8 orang atau 19,5 %, sedangkan yang menjawab setuju 28 orang atau 68,3 %, kemudian yang menjawab netral 5 orang atau 12,2 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Semangat kerja sama rekan kerja dalam bekerja guna menyelesaikan pekerjaan menegaskan bahwa organisasi solid.

Tabel 4.29

**Tersedianya peralatan yang memadai di tempat saya bekerja.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	13	31,7	31,7	31,7
	Setuju	26	63,4	63,4	95,1
	Netral	1	2,4	2,4	97,6
	Tidak Setuju	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.29. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 13 orang atau 31,7 %, sedangkan yang menjawab setuju 26 orang atau 63,4 %, kemudian yang menjawab netral 0 orang atau 0 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Tersedianya peralatan yang memadai di tempat saya bekerja.

Tabel 4.30

**Tugas-tugas saya membutuhkan ide-ide yang inovatif dalam penyelesaiannya.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	12	29,3	29,3	29,3
	Setuju	28	68,3	68,3	97,6
	Netral	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.30. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 12 orang atau 29,3 %, sedangkan yang menjawab setuju 28 orang atau 68,3 %, kemudian yang menjawab netral 1 orang atau 2,4 %, selanjutnya yang menjawab

tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Tugas-tugas saya membutuhkan ide-ide yang inovatif dalam penyelesaiannya.

Tabel 4.31

**Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh pimpinan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	16	39,0	39,0	39,0
	Setuju	17	41,5	41,5	80,5
	Netral	8	19,5	19,5	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.31. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 16 orang atau 39 %, sedangkan yang menjawab setuju 17 orang atau 41,5 %, kemudian yang menjawab netral 8 orang atau 19,5 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Tabel 4.32

**Saya percaya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan tepat waktu.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	13	31,7	31,7	31,7
	Setuju	25	61,0	61,0	92,7
	Netral	3	7,3	7,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.32. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 13 orang atau 31,7 %, sedangkan yang menjawab setuju 25 orang atau 61 %, kemudian yang menjawab netral 3 orang atau 7,3 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Saya percaya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan tepat waktu.

Tabel 4.33

**Saya puas dengan pekerjaan saya.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	14	34,1	34,1	34,1
	Setuju	22	53,7	53,7	87,8
	Netral	4	9,8	9,8	97,6
	Tidak Setuju	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.33. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 14 orang atau 34,1 %, sedangkan yang menjawab setuju 22 orang atau 53,7 %, kemudian yang menjawab netral 4 orang atau 9,8 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 2,4 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Saya puas dengan pekerjaan saya.

Tabel 4.34

**Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	13	31,7	31,7	31,7
	Setuju	26	63,4	63,4	95,1
	Netral	1	2,4	2,4	97,6
	Tidak Setuju	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.34. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 13 orang atau 31,7 %, sedangkan yang menjawab setuju 26 orang atau 63,4 %, kemudian yang menjawab netral 1 orang atau 2,4 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 2,4 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya.

Tabel 4.35

**Hampir setiap hari saya bersemangat untuk bekerja.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	12	29,3	29,3	29,3
	Setuju	28	68,3	68,3	97,6
	Netral	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.35. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 12 orang atau 29,3 %, sedangkan yang menjawab setuju 28 orang atau 68,3 %, kemudian yang menjawab netral 1 orang atau 2,4 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan setuju



bahwa Hampir setiap hari saya bersemangat untuk bekerja.

Tabel 4.36

**Saya mengharapkan Pemberitahuan secara langsung terhadap hasil kerja yang telah saya laksanakan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	19	46,3	46,3	46,3
	Setuju	20	48,8	48,8	95,1
	Tidak Setuju	2	4,9	4,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.36. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 19 orang atau 46,3 %, sedangkan yang menjawab setuju 20 orang atau 48,8 %, kemudian yang menjawab netral 0 orang atau 0 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 2 orang atau 4,9 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Saya mengharapkan Pemberitahuan secara langsung terhadap hasil kerja yang telah saya laksanakan.

Tabel 4.37

**Saya mampu menyelesaikan tugas yang ditentukan pimpinan dan mengharapkan masukan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	15	36,6	36,6	36,6
	Setuju	22	53,7	53,7	90,2
	Netral	4	9,8	9,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.37. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 15 orang atau 36,6 %, sedangkan yang menjawab setuju 22 orang atau 53,7 %, kemudian yang menjawab netral 4 orang atau 9,8 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Saya mampu menyelesaikan tugas yang ditentukan pimpinan dan mengharapkan masukan.

Tabel 4.38

**Ketika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan saya ingin pimpinan memberikan saran.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	18	43,9	43,9	43,9
	Setuju	19	46,3	46,3	90,2
	Netral	4	9,8	9,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.38. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 18 orang atau 43,9 %, sedangkan yang menjawab setuju 19 orang atau 46,3 %, kemudian yang menjawab netral 4 orang atau 9,8 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Ketika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan saya ingin pimpinan memberikan saran.

### c. Kinerja ( Y )

Hasil rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai item yang berkaitan dengan Kinerja (Y), dimana pernyataan yang diajukan pada responden sebanyak 21 (dua puluh satu) pernyataan untuk masing-masing jawaban dihitung dalam persentase.

Tabel 4.39

#### Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	14	34,1	34,1	34,1
	Setuju	27	65,9	65,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.39. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 14 orang atau 34,1 %, sedangkan yang menjawab setuju 27 orang atau 65,9 %, kemudian yang menjawab netral 0 orang atau 0 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan.

Tabel 4.40

#### Saya merasa malu apabila bekerja asal –asalan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	19	46,3	46,3	46,3
	Setuju	22	53,7	53,7	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.40. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 19 orang atau 46,3 %, sedangkan yang menjawab setuju 22 orang atau 53,7 %, kemudian yang menjawab netral 0 orang atau 0 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Saya merasa malu apabila bekerja asal –asalan.

Tabel 4.41

**Dalam bekerja, saya memiliki tujuan untuk organisasi.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	11	26,8	26,8	26,8
	Setuju	29	70,7	70,7	97,6
	Netral	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.41. di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 11 orang atau 26,8 %, sedangkan yang menjawab setuju 29 orang atau 70,7 %, kemudian yang menjawab netral 1 orang atau 2,4 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Dalam bekerja, saya memiliki tujuan untuk organisasi.

Tabel 4.42

**Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	13	31,7	31,7	31,7
	Setuju	27	65,9	65,9	97,6
	Netral	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.42 di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 13 orang atau 31,7 %, sedangkan yang menjawab setuju 27 orang atau 65,9 %, kemudian yang menjawab netral 1 orang atau 2,4 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan.

Tabel 4.43

**Saya memiliki kemampuan serta keahlian dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan kepada saya.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	21	51,2	51,2	51,2
	Setuju	17	41,5	41,5	92,7
	Netral	3	7,3	7,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.43 di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 21 orang atau 51,2 %, sedangkan yang menjawab setuju 17 orang atau 41,5 %, kemudian yang menjawab netral 3 orang atau 7,3 %, selanjutnya yang menjawab

tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan.

Tabel 4.44

**Tidak semua pegawai yang dapat bekerjasama dengan saya.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	16	39,0	39,0	39,0
	Setuju	21	51,2	51,2	90,2
	Netral	4	9,8	9,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.44 di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 16 orang atau 39 %, sedangkan yang menjawab setuju 21 orang atau 51,2 %, kemudian yang menjawab netral 4 orang atau 9,8 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Tidak semua pegawai yang dapat bekerjasama dengan saya.

Tabel 4.45

**Saya ingin bekerja karena mempunyai tanggung jawab atas perintah pimpinan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	10	24,4	24,4	24,4
	Setuju	31	75,6	75,6	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.45 di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 10 orang atau 24,4 %, sedangkan yang menjawab setuju 31 orang atau 75,6 %, kemudian yang menjawab netral 0 orang atau 0 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Saya ingin bekerja karena mempunyai tanggung jawab atas perintah pimpinan.

Tabel 4.46

**Jika tidak ada masukan atau saran saya merasa ada yang kurang dalam pekerjaan saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	17	41,5	41,5	41,5
	Setuju	20	48,8	48,8	90,2
	Netral	4	9,8	9,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.46 di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 17 orang atau 41,5 %, sedangkan yang menjawab setuju 20 orang atau 48,8 %, kemudian yang menjawab netral 4 orang atau 9,8 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Jika tidak ada masukan atau saran saya merasa ada yang kurang dalam pekerjaan saya.

Tabel 4.47

**Kritikan dan masukan terhadap pekerjaan saya memberikan motivasi  
untuk saya.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	14	34,1	34,1	34,1
	Setuju	24	58,5	58,5	92,7
	Netral	3	7,3	7,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.47 di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 14 orang atau 34,1 %, sedangkan yang menjawab setuju 24 orang atau 58,5 %, kemudian yang menjawab netral 3 orang atau 7,3 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Kritikan dan masukan terhadap pekerjaan saya memberikan motivasi untuk saya.

Tabel 4.49

**Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumberdaya organisasi yang  
diberikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	14	34,1	34,1	34,1
	Setuju	27	65,9	65,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.49 di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 14 orang atau 34,1 %, sedangkan yang menjawab setuju 27 orang atau 65,9 %, kemudian yang menjawab netral 0 orang atau 0 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.



Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumberdaya organisasi yang diberikan.

Tabel 4.50

**Peralatan yang ada harus saya pergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	19	46,3	46,3	46,3
	Setuju	22	53,7	53,7	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.50 di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 19 orang atau 46,3 %, sedangkan yang menjawab setuju 22 orang atau 53,7 %, kemudian yang menjawab netral 0 orang atau 0 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Peralatan yang ada harus saya pergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Tabel 4.51

**Terdapat ruang untuk beribadah di dalam kantor**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	11	26,8	26,8	26,8
	Setuju	29	70,7	70,7	97,6
	Netral	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.51 di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 11 orang atau 26,8 %, sedangkan yang menjawab setuju 29 orang atau 70,7 %, dan yang menjawab netral 1 orang atau 2,4 %.

kemudian yang menjawab netral 1 orang atau 2,4 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Terdapat ruang untuk beribadah di dalam kantor.

Tabel 4.52

**Semua pegawai yang ada di bidang saya mempunyai sertifikat kompetensi yang sesuai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	13	31,7	31,7	31,7
	Setuju	27	65,9	65,9	97,6
	Netral	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.52 di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 13 orang atau 31,7 %, sedangkan yang menjawab setuju 27 orang atau 65,9 %, kemudian yang menjawab netral 1 orang atau 2,4 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Semua pegawai yang ada di bidang saya mempunyai sertifikat kompetensi yang sesuai.

Tabel 4.53

**Pimpinan memberikan kesempatan pelatihan untuk pengembangan kompetensi dalam pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	21	51,2	51,2	51,2
	Setuju	17	41,5	41,5	92,7
	Netral	3	7,3	7,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.53 di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 21 orang atau 51,2 %, sedangkan yang menjawab setuju 17 orang atau 41,5 %, kemudian yang menjawab netral 3 orang atau 7,3 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Pimpinan memberikan kesempatan pelatihan untuk pengembangan kompetensi dalam pekerjaan.

Tabel 4.54

**Pimpinan menerapkan setiap pekerjaan harus dilakukan oleh pegawai yang kompeten.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	16	39,0	39,0	39,0
	Setuju	21	51,2	51,2	90,2
	Netral	4	9,8	9,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.54 di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 16 orang atau 39 %, sedangkan yang menjawab setuju 21 orang atau 51,2 %, kemudian yang menjawab netral 4 orang atau 9,8 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Pimpinan menerapkan setiap pekerjaan harus dilakukan oleh pegawai yang kompeten.

Tabel 4.55

**Semua pegawai mempunyai motif lain dalam pekerjaan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	10	24,4	24,4	24,4
	Setuju	31	75,6	75,6	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.55 di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 10 orang atau 24,4 %, sedangkan yang menjawab setuju 31 orang atau 75,6 %, kemudian yang menjawab netral 0 orang atau 0 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Semua pegawai mempunyai motif lain dalam pekerjaan.

Tabel 4.56

**Pekerjaan yang saya lakukan ada kaitannya dengan motif tertentu saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	17	41,5	41,5	41,5
	Setuju	20	48,8	48,8	90,2
	Netral	4	9,8	9,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.56 di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 17 orang atau 41,5 %, sedangkan yang menjawab setuju 20 orang atau 48,8 %, kemudian yang menjawab netral 4 orang atau 9,8 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Pekerjaan yang saya lakukan ada kaitannya dengan motif tertentu saya.

Tabel 4.57

**Semua pegawai harus mendahulukan pekerjaan daripada motif pribadi.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	14	34,1	34,1	34,1
	Setuju	24	58,5	58,5	92,7
	Netral	3	7,3	7,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.57 di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 14 orang atau 34,1 %, sedangkan yang menjawab setuju 24 orang atau 58,5 %, kemudian yang menjawab netral 3 orang atau 7,3 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Semua pegawai harus mendahulukan pekerjaan daripada motif pribadi.

Tabel 4.58

**Semua pegawai mempunyai peluang untuk mendapatkan promosi pekerjaan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	10	24,4	24,4	24,4
	Setuju	28	68,3	68,3	92,7
	Netral	2	4,9	4,9	97,6
	Tidak Setuju	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.58 di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 10 orang atau 24,4 %, sedangkan yang menjawab setuju 28 orang atau 68,3 %, kemudian yang menjawab netral 2 orang atau 4,9 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 2,4 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Semua pegawai mempunyai peluang untuk mendapatkan promosi pekerjaan.

Tabel 4.59

**Semua pegawai mempunyai peluang untuk mendapatkan upah lebih saat menyelesaikan pekerjaan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	17	41,5	41,5	41,5
	Setuju	24	58,5	58,5	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.59 di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 17 orang atau 41,5 %, sedangkan yang menjawab setuju 24 orang atau 58,5 %, kemudian yang menjawab netral 0 orang atau 0 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 0 orang atau 0 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Semua pegawai mempunyai peluang untuk mendapatkan upah lebih saat menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.60

**Semua pegawai mempunyai peluang untuk mendapatkan pengembangan kemampuan atau skill.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	11	26,8	26,8	26,8
	Setuju	24	58,5	58,5	85,4
	Netral	5	12,2	12,2	97,6
	Tidak Setuju	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan data Tahun 2020 menggunakan SPSS 25 for windows

Pada tabel 4.60 di atas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju 11 orang atau 26,8 %, sedangkan yang menjawab setuju 24 orang atau 58,5 %, kemudian yang menjawab netral 5 orang atau 12,2 %, selanjutnya yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 2,4 % dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa Semua pegawai mempunyai peluang untuk mendapatkan pengembangan kemampuan atau skill.

#### **4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik**

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan statistik untuk pengolahan datanya, maka perlu dilakukan berbagai uji untuk membuktikan bahwa tidak terjadi berbagai macam pelanggaran yang dapat menyebabkan hasil penelitian akan tampak bias, dikarenakan teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Berganda, maka peneliti melakukan Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas dan Uji Linearitas).

Berikut di bawah ini adalah Uji Asumsi Klasik pada variabel Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) dengan menggunakan SPSS 25 *for windows*.

##### **a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas dimaksudkan untuk melihat tingkat kenormalan data. Pada *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat ditentukan juga data berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi  $> 0,05$ . Berikut ini menggunakan perhitungan menggunakan tabel.

Tabel 4.60 Hasil Uji Normalitas

		STRES KERJA	KEPUASAN	KINERJA
N		41	41	41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	66,22	63,80	90,46
	Std. Deviation	2,242	3,628	3,848
Most Extreme Differences	Absolute	,124	,088	,132
	Positive	,124	,088	,103
	Negative	-,095	-,073	-,132
Test Statistic		,124	,088	,132
Asymp. Sig. (2-tailed)		,112 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,068 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 25 Tahun 2020 for windows

Hasil tabel 4.60 di atas menunjukkan sig untuk variabel stres kerja memiliki nilai 0,112 untuk variabel kepuasan memiliki nilai 0,200 sedangkan variabel kinerja pegawai memiliki nilai 0,068. Karena ketiganya  $> 0,05$ , maka variabel stres kerja, kepuasan dan kinerja pegawai memiliki distribusi data yang normal.

### b. Uji Linearitas

Uji linieritas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi atau regresi linier. Untuk uji linieritas pada SPSS digunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi pada *Linearity* kurang dari 0,05. Atau berdasar teori lain, yaitu jika signifikansi pada *Deviation from Linearity*  $> 0,05$ , maka kedua variabel berhubungan secara linier. Dalam *SPSS 25 For Windows* metode uji linieritas adalah sebagai berikut :



Tabel 4.61 Hasil Uji Linearitas Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
KINERJA * STRES KERJA	Between Groups	(Combined)	205,106	9	22,790	1,825	,103
		Linearity	52,600	1	52,600	4,212	,049
		Deviation from Linearity	152,506	8	19,063	1,527	,188
	Within Groups		387,089	31	12,487		
	Total		592,195	40			

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 25 Tahun 2020 for windows

Hasil uji linearitas stres kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada output ANOVA tabel 4.61 bahwa nilai sigfikansi pada *Linearity* sebesar 0,049. karena signifikansi kurang dari 0,05 atau  $0,049 < 0,05$ .

Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from Linearity* juga lebih besar dari 0,05 ( $0,188 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel stres kerja dengan kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear jadi linieritasnya terpenuhi.

Tabel 4.62 Hasil Uji Linearitas Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
KINERJA * KEPUASAN KERJA	Between Groups	(Combined)	416,945	13	32,073	4,941	,000
		Linearity	221,799	1	221,799	34,172	,000
		Deviation from Linearity	195,146	12	16,262	2,505	,023
	Within Groups		175,250	27	6,491		
Total		592,195	40				

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 25 Tahun 2020 for windows

Hasil uji linearitas kepuasan kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat pada output ANOVA tabel 4.62 bahwa nilai sigfikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. karena signifikansi kurang dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ .

Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from Linearity* juga lebih besar dari 0,05 ( $0,023 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear jadi linieritasnya terpenuhi.

#### 4.2.5 Hasil Uji Hipotesis

##### a. Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.63

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	56,590	17,382		3,256	,002
	STRES KERJA	,512	,262	,298	1,950	,058

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data, 2020 dengan menggunakan SPSS 25 for windows

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui hasil pengujian regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1$$

$$\text{Kinerja} = 56,590 + 0,512 (X_1)$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta yaitu 56,590. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Stres Kerja tidak ada atau nilainya nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 56,590.

- b. Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja sebesar 0,512, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Stres Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel Stres Kerja akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,512. Sebaliknya jika nilai regresi Stres Kerja turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,512 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai.

#### b. Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Kepuasan kerja(X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.64

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	49,048	8,583		5,714	,000
	KEPUASAN KERJA	,649	,134	,612	4,833	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data, 2020 dengan menggunakan SPSS 25 for windows

Dari hasil perhitungan dapat diketahui nilai regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b X_2$$

$$\text{Kinerja} = 49,048 + 0,634 (X_2)$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta yaitu 49,048. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Kepuasan kerja tidak ada atau nilainya nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 49,048

- b. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan kerja sebesar 0,649, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel Kepuasan kerja akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,649. Sebaliknya jika nilai regresi Kepuasan kerja turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,649 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai.

#### 4.2.6 Hasil Uji Koefisien Korelasi

##### a. Hasil Uji Korelasi Stres Kerja ( $X_1$ )

Koefisien korelasi adalah teknik analisis data untuk mengetahui hubungan saling ketergantungan antara variabel bebas (independen) yaitu Stres Kerja dengan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai.

Tabel 4.65 Hasil Uji Korelasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,298 <sup>a</sup>	,089	,065	3,720

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA

Sumber : Hasil Olah Data, 2020 dengan menggunakan SPSS 25 *for windows*

Tabel 4.66 Tabel Interval Tingkat Korelasi dan kekuatan hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

[12]

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS 25 *for windows*, masing-masing variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja pegawai (Y) nilai koefisien korelasi sebesar 0,298 berada pada interval koefisien 0,20 – 0,399 yang berarti hubungan antara variabel Stres Kerja terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang lemah dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai kerja searah.

#### b. Hasil Uji Korelasi Kepuasan kerja (X<sub>2</sub>)

Koefisien korelasi adalah teknik analisis data untuk mengetahui hubungan saling ketergantungan antara variabel bebas (independen) yaitu Kepuasan kerja dengan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai.

Tabel 4.67

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612 <sup>a</sup>	,375	,359	3,082

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

Sumber : Hasil Olah Data, 2020 dengan menggunakan SPSS 25 *for*

Tabel 4.68 Tabel Interval Tingkat Korelasi dan kekuatan hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS 25 *for windows*, masing-masing variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y) nilai koefisien korelasi sebesar 0,612 berada pada interval koefisien 0,60 – 0,799 yang berarti hubungan antara variabel Kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang kuat dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai kerja searah.

#### 4.2.7 Hasil Uji t (Parsial)

##### a. Uji t (Stres Kerja)

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas yaitu Stres Kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t. Hasil uji t secara rinci disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.69 Hasil Uji t (Parsial) Stres Kerja ( $X_1$ )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	56,590	17,382		3,256	,002
	STRES KERJA	,512	,262	,298	1,950	,058

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data, 2020 dengan menggunakan SPSS 25 for windows

Berdasarkan tabel 4.69 hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 1,950$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} 1,684$  dengan tingkat signifikan  $= 0,002 < (\alpha) 0.05$ ,  $df (n-2) 41 - 2 = 39$  adalah sebesar 1,684, hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan secara parsial variabel Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas.

#### b. Uji t (Kepuasan kerja)

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas yaitu Kepuasan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t. Hasil uji t secara rinci disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.70 Hasil Uji t (Parsial) kepuasan ( $X_2$ )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	49,048	8,583		5,714	,000
	KEPUASAN	,649	,134	,612	4,833	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data, 2020 dengan menggunakan SPSS 25 for windows

Berdasarkan tabel 4.70 hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 4,833$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} 1,684$  dengan tingkat signifikan  $= 0,000 < (\alpha) 0,05$ ,  $df (n-2) 41 - 2 = 39$  adalah sebesar 1,684, hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan secara parsial variabel Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas.

#### 4.2.8 Regresi Linier Berganda

Tabel 4.71 Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19,862	15,631		1,271	,212
	STRES KERJA	,456	,208	,265	2,192	,035
	KEPUASAN KERJA	,634	,128	,598	4,936	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data, 2020 dengan menggunakan SPSS 25 for windows

Dari hasil olahan SPSS 25 dapat diketahui hasil pengujian regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 19,862 + 0,456 X_1 + 0,634 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :



- a. Nilai konstanta yaitu sebesar 19,862. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Stres Kerja dan Kepuasan kerja tidak mengalami perubahan atau nilainya nol, maka nilai dari variabel kinerja pegawai adalah sebesar 19,862.
- b. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,456 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel stres kerja meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel stres kerja akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,456 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi 0,456 turun sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,456 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan stres kerja mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,634 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel Kepuasan kerja akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,634 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi 0,634 turun sebesar satu satuan, maka kinerja juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,634 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja pegawai.

#### **4.2.9 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Untuk mengukur besarnya persentase sumbangan variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan, maka diukur besarnya koefisien determinasi dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.72 Hasil Uji Determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667 <sup>a</sup>	,445	,416	2,942

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, STRES KERJA  
 Sumber : Hasil Olah Data, 2020 dengan menggunakan SPSS 25 *for windows*

Nilai koefisien korelasi R yang diperoleh adalah 0,667. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dikatakan sangat kuat yaitu sebesar 66,7%. Sedangkan suatu korelasi dapat dikatakan Sedangkan koefisien determinasi sebesar R<sup>2</sup> (*R Square*) 0,445 (44,5%) artinya Stres kerja dan Kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas, setelah disesuaikan nilai sisanya  $100\% - 66,7\% = 33,3\%$  dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti variabel lingkungan kerja, motivasi, disiplin dan sebagainya.

#### 4.2.10 Uji Kelayakan model (Uji F)

Uji kelayakan model atau uji secara simultan (uji F) dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas yaitu Stres kerja dan Kepuasan kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai secara bersama-sama atau simultan. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut

- *Level of significance* ( $\alpha$ ) 0,05 atau 5 %
- *Degree of freedom* (df) = (n – 2)

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak, H<sub>a</sub> diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau  $0,05$ , maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak

Jadi jika tingkat signifikan (sig) dibawah  $0,05$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.

Tabel 4.73 Hasil Uji F(Simultan)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263,393	2	131,697	15,220	,000 <sup>b</sup>
	Residual	328,802	38	8,653		
	Total	592,195	40			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, STRES KERJA

Berdasarkan tabel 4.73, pengujian dengan SPSS 25 dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah  $15,220 > F_{tabel} = 3,24$  dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah  $0,000 < (\alpha) = 0,05$   $df = n - k = 41 - 2 - 1 = 38$  adalah sebesar  $3,24$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas yaitu Stres kerja dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

### 4.3 Pembahasan

Hipotesis Pertama ( $H_1$ ) adanya Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas. Berdasarkan hasil uji  $t$ , bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 1,950$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} 1,684$  dengan tingkat signifikan  $= 0,002 < (\alpha) 0,05$ ,  $df (n-2) 41 - 2 = 39$  adalah sebesar  $1,684$  hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hipotesis Kedua (H2) adanya Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas. Berdasarkan hasil uji t, bahwa variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 4,833$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} 1,684$  dengan tingkat signifikan  $= 0,000 < (\alpha) 0,05$ ,  $df (n-2) 41 - 2 = 39$  adalah sebesar 1,684 hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hipotesis Ketiga (H3) adanya Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas. Berdasarkan hasil uji F, bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y),  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah  $15,220 > F_{tabel} = 3,24$  dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah  $0,000 < (\alpha) = 0,05$   $df = n - k = 41 - 2 - 1 = 38$  adalah sebesar 3,24 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas yaitu Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian :

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda. Penelitian ini dilakukan di ibukotanya Samarinda untuk secara khusus menguji lingkungan kerja kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja, baik pengaruh langsung maupun tidak

langsung. melalui kepuasan karyawan Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, oranigasi komitmen, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan untuk menganalisis data penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 95 sampel dari seluruh pegawai bank Muamalat Samarinda [9].

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas, hal ini dibuktikan sebagai berikut :

- a. Secara parsial variabel Stres Kerja (X1) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 1,950$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} 1,684$  dengan tingkat signifikan  $= 0,039 < (\alpha) 0,05$ ,  $df (n-2) 41 - 2 = 39$  adalah sebesar 1,684 hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan secara parsial variabel Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas
- b. Secara parsial variabel Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 4,833$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} 1,684$  dengan tingkat signifikan  $= 0,000 < (\alpha) 0,05$ ,  $df (n-2) 41 - 2 = 39$  adalah sebesar 1,684, hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan secara parsial variabel Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas

- c. Secara simultan variabel stres kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas, Fhitung yang diperoleh adalah  $15,220 > F_{tabel} = 3,24$  dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah  $0,000 < (\alpha) = 0,05$   $df = n - k = 41 - 2 - 1 = 638$  adalah sebesar 3,24 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu Stres kerja dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

## 5.2 SARAN

Dari hasil kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran yang mungkin bermanfaat bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas sebagai berikut :

- a. Sebaiknya Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas dapat meminimalisir tingkat stres kerja pegawai dengan cara memperhatikan tipe kepribadian pegawai dan berdasarkan pengalaman sehingga program dan kegiatan dapat dicapai.
- b. Sebaiknya Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas dapat memberikan otonomi tugas pegawai, signifikan tugas kepada pegawai dan memberikan variasi keterampilan agar kinerja pegawai baik serta memberikan umpan balik terhadap kinerja mereka.

- c. Sebaiknya Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas lebih meningkatkan kinerja pegawai dengan cara menyediakan alat atau prasarana lebih baik, dan memberikan peluang seperti *reward* supaya seluruh pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.



## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016.
- [2] A. Y. Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BUKU SERU, 2018.
- [3] C. J. Gaol, *A to Z HUMAN CAPITAL Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia, 2014.
- [4] Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: GAVA MEDIA, 2017.
- [5] P. R. Afrizal, M. Al Musadieq, I. Ruhana, F. I. Administrasi, dan U. Brawijaya, "Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja," vol. 8, no. 1, 2014.
- [6] W. A. Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014.
- [7] A. Wijaya, N.Purnomolastu, dan A. J. Tjahjoanggoro, *Kepemimpinan Berkarakter*. Sidoarjo: Brilian Internasional, 2015.
- [8] D. M. Muayyad dan A. I. O. Gawi, "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BANK SYARIAH X KANTOR WILAYAH II," *J. Manaj. dan Pemasar. Jasa*, vol. 9, no. 1, hal. 75, 2017, doi: 10.25105/jmpj.v9i1.1396.
- [9] Syahrudin, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda," *J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 13, no. 1, hal. 59–72, 2016.
- [10] F. Erni Hayati Nasution, Said Musnadi, "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANWIL DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA ACEH," *J. Magister Manaj. Fak. Ekon. dan Bisnis Unsyiah ISSN 2302-0199*, vol. 2, no. 1, hal. 123–134, 2018.
- [11] Eddy M.Sutanto dan Carin Gunawan, "Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions," *Mitra Ekon. Dan Manaj. Bisnis*, vol. 4, no. 1, hal. 76–88, 2013.
- [12] Sugiyono, *Metode Penelitian manajemen Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: CV ALFABETA, 2018.
- [13] V. W. Sujarweni, *Metode penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT. PUSTAKA BARU, 2019.
- [14] S. Arikunto, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka cipta, 2015.

